

LA CUESTIÓN de la reforma laboral ha entrado a un *impasse* en esta hora. Una paradoja: tanto las cúpulas del gremialismo corporativo como sus disidencias y el movimiento sindical independiente, los polos, se oponen a la reforma. Desde luego hay argumentos distintos, pero en tanto el sindicalismo adicto al régimen priísta tiene razón para no desear el cambio, es un factor de conservadurismo, en la legislación vigente se encuentran los sustentos del corporativismo, de otra parte, el sindicalismo emergente, paralelamente a su preocupación por una contrarreforma, dados los acuerdos PRI-PAN en cuestiones medulares, requiere desplegar con mucha fuerza lo que ha constituido su razón de ser, las demandas de la libertad sindical, vertiente básica de la transición democrática, cada vez más visualizada como la tarea de la coyuntura histórica.

Es imprescindible la reforma laboral, con un sentido de modernización democrática. Desde luego también está presente el peligro de la contrarreforma, de adecuación de la legislación laboral a programas neoliberales, pero la mejor forma de enfrentar ese peligro es consensar con la mayor amplitud las exigencias programáticas para abatir la estructura sindical corporativa, pilar del régimen antidemocrático de partido de estado que todavía prevalece.

Un ejemplo: es urgente suprimir el apartado B del artículo 123 constitucional que vulnera a fondo los derechos a la libre sindicación, de contratación colectiva y huelga de vastos sectores laborales.

Democratización laboral: antigua lucha de novedosas perspectivas

Diputado Pablo Sandoval Ramírez*

LAS CONTRADICCIONES

Estamos ante una contradicción: cada vez es mayor la amenaza de una contrarreforma a la legislación laboral, que asegure en el marco de la mal entendida globalización y de nuestra inserción en ella a partir del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN), la “ventaja comparativa” de una mano de obra profundamente depreciada y carente de derechos laborales. Sin embargo, en un sentido por completo contrario, la gran insurgencia ciudadana que en julio de 1997 transformó la correlación de fuerzas de la Cámara de Diputados y que asimismo hizo de Cuauhtémoc Cárdenas el primer gobernador electo de la Ciudad de México, exige hoy que la transición democratizadora iniciada en 1988, acelerada en 1994 y subrayada en 1997, se configure como el catalizador básico de las aspiraciones más genuinas de cambio de las mayorías

*Diputado Federal del Grupo Parlamentario del PRD, Secretario de la Comisión de Fortalecimiento del Federalismo y miembro de la Comisión Legislativa de Trabajo y Previsión Social de la LVIII Legislatura

mexicanas, entre ellas, una reforma laboral democrática.

La transición democrática supone no sólo una reforma a la legislación electoral, en la cual ya se han dado pasos importantes, sino también a la legislación laboral, con el objetivo de derogar las estipulaciones que constituyen el sustento del régimen corporativo mexicano, y para articular el relanzamiento productivo con los derechos políticos y laborales. Es decir, dar lugar a un modelo auténticamente modernizador, democrático, del desarrollo nacional.

En el andar de este proceso de transición, los sectores independientes y democráticos del movimiento obrero y sindical, se vieron obligados a adoptar una postura de defensa irrestricta de la actual legislación laboral. Considerando la debilidad de la oposición en las anteriores cámaras federales y sobre todo ante el amago de la contrarreforma laboral, planteada por los personeros del neoliberalismo en nuestro país.

Lo anterior de ninguna manera significó la claudicación de las luchas en positivo y en propositivo, y el sindicalismo independiente nunca dejó de salir al debate político con alternativas de cambio y con un proyecto democratizador de la legislación laboral.

En el debate sobre la reforma laboral, algunos llegaron a plantear que, en todo caso, sólo se modificara la legislación secundaria: la Ley Federal del Trabajo. Esta posición que, aún hoy, señala que debe mantenerse intacto el artículo 123 constitucional que “resume las conquistas obreras”, soslaya que el apartado “B”, como estatuto legal de excepción, restrictivo de los derechos laborales de muy vastos sectores de trabajadores al servicio del Estado, forma parte sustancial de este precepto constitucional, y ha sido, desde

siempre, una demanda nacional su derogación, lo cual implica necesariamente una reforma constitucional para lograrlo. Asimismo, una cantidad importante de demandas democráticas deben encontrar espacio a nivel de la ley fundamental del país. Un ejemplo serían los jubilados y pensionados del país, quienes vienen realizando de tiempo atrás una denodada lucha por plasmar en la Constitución el derecho a la jubilación.

Por otra parte, tenemos frente a nosotros un litigio histórico constante: paralelamente a las conquistas legislativas, establecidas en la Constitución, al lado de las formulaciones espléndidas acerca de los derechos irrestrictos logrados en el auge de las batallas sociales –y un caso típico es el texto inicial del artículo 123–, se imponen con posterioridad, en la legislación secundaria, y en la propia Constitución, estipulaciones que limitan y anulan la vigencia de estos derechos, cerceamientos que se producen en periodos de regresión política. De ahí la necesidad de un cambio global, en el conjunto de la legislación para restituir y relanzar los derechos laborales. Apuntemos algunas reflexiones.

JORNADA DIARIA DE TRABAJO

Si el PRD ha de contar con un proyecto integral de reforma al régimen legal de relaciones laborales prevaleciente, la iniciativa del Partido de la Revolución Democrática no sólo debe ser la mejor y la más completa, sino debe estar fundada en los principios de democracia y libertad sindical que siempre ha enarbolado. En relación con la jornada de trabajo, el proyecto del PRD sufrió algunos equívocos. Veamos.

En el borrador inicial del proyecto, tanto en la propuesta de reforma constitucional

como de la ley reglamentaria se establece la reducción de la jornada semanal de trabajo a 40 horas con pago de 56. Además, se dispone que dicha jornada se distribuya, sin que la jornada diaria diurna pueda exceder de 10 horas, nueve horas y media la mixta y de nueve la nocturna. Lamentablemente, esta redacción del anteproyecto de reforma laboral, atentaría contra una conquista histórica de la clase obrera. La jornada de ocho horas fue un logro del movimiento sindical internacional, y en nuestro país, de la Revolución Mexicana de 1910-17, significó una conquista sin precedente en su momento y parteaguas de la confrontación social que puso freno a jornadas inhumanas, de explotación salvaje. Dar marcha atrás a la jornada de ocho horas diarias y permitir su extensión hasta 10 es un retroceso inadmisibles que un partido como el nuestro no puede sostener. De ahí que los diputados del PRD, integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, corrigieran esta redacción, reasumiendo la jornada de 8 horas.

Por lo demás, la introducción de innovaciones técnico-científicas en la producción y la elevación de la productividad en el escenario contemporáneo, en el mundo de la globalidad, conduce entre otras alternativas, al desempleo o a la reducción de la jornada de trabajo. No es fatal que el progreso técnico produzca desempleo. Una alternativa democrática es la reducción de las jornadas de trabajo y el mejoramiento sustancial de las condiciones salariales y laborales, la ampliación del tiempo libre para el desarrollo cultural y la capacitación de la fuerza de trabajo. El progreso técnico es una premisa del desarrollo social, en dependencia, desde luego, de la acción política de los actores sociales democráticos para abrir vías alternativas de equidad social.

El mundo actual, de la revolución técnico-científica, tiende a la reducción de las jornadas de trabajo; esa es la opción democrática. Sería un contrasentido grave que el PRD se pronunciara hoy, no por la reducción sino por la ampliación de las jornadas diarias de trabajo. Por lo demás la jornada diaria a 10 horas generaría mayor desempleo.

En la Europa contemporánea se están abriendo paso las tendencias y los acuerdos legislativos para la reducción de la jornada de trabajo. Requerimos madurar el despliegue de esta tendencia en México a corto plazo, pero si bien no se plantea hoy esta reducción, que ya estaría posibilitada por la revolución técnica, sí sería por completo absurdo que postuláramos una involución a la jornada de 10 horas.

Flexibilidad en la jornada, plantean algunos bajo un supuesto enfoque modernizante. Flexibilidad hacia abajo sí, desde luego, manteniendo las mismas condiciones salariales, para combatir el desempleo, pero de ningún modo ampliando la jornada diaria. También se nos señala que esta ampliación de la jornada es una realidad ya, en muchas partes, en nuestro país. Pero de ninguna manera debemos aceptar y generalizar legislativamente estos retrocesos. Por lo demás, ahí donde se trabaja de manera excepcional por arriba de las ocho horas, en horas extra, se deben pagar salarios extraordinarios en términos de la ley actual. Establecer como ordinaria y normal una jornada de 10 horas echaría abajo esta disposición legal de pago extraordinario en las horas que se laboran adicionalmente a las ocho horas.

Por las más diversas razones, la formulación del borrador del anteproyecto, sobre jornada de 10 horas, que los diputados del PRD, integrantes de la Comisión de Trabajo y

Previsión Social, acordamos eliminar, no debe ser tomada en consideración como propuesta del partido en esta discusión, a pesar de que por un error técnico se mantuvo en el anteproyecto. Desde luego, en el debate pueden ser formuladas las más diversas propuestas por todos. Pero el PRD no sale a la discusión con esta propuesta de ampliación de la jornada laboral a 10 horas.

Por lo tanto, la propuesta es establecer en la ley la jornada semanal de 40 horas con pago de 56, manteniendo como límite la jornada de ocho horas diarias.

EL LASTRE CORPORATIVO

Desde luego, una propuesta alternativa requiere partir de la defensa de las conquistas históricas del movimiento obrero y popular, establecidas en la Constitución. Pero debe plantearse asimismo derogar todas las estipulaciones, en los códigos secundarios y en la propia ley fundamental, que tornan nugatorios los derechos laborales y políticos. El corporativismo se sustenta en una determinada legislación y es a ello a lo que debe aludir una propuesta democrática de reforma laboral. La debilidad de las fuerzas renovadoras en el movimiento obrero no es un simple problema de "incapacidad". Ello tiene que ver con una específica red de estipulaciones legales y administrativas, y con la coacción del poder del estado inherente a ellas, que han cimentado el edificio de la burocracia sindical oficialista.

Sin eliminar el corporativismo no habrá transición democrática. El corporativismo ha significado un complejo mecanismo de legislación electoral, laboral, administrativa y penal, que es el actual sustento del presidencialismo autoritario y de la burocracia sindi-

cal. El corporativismo también ha implicado eliminar el carácter independiente de los sindicatos, vía el partido oficial, convirtiéndolos en entidades subordinadas al estado.

Una premisa básica de la eficacia cotidiana y en el largo plazo histórico de los sindicatos es su independencia orgánica respecto de la empresa, el estado y los partidos políticos. La naturaleza de los sindicatos y de las organizaciones sociales conlleva de manera inherente su autonomía frente al estado, cualquiera que sea el carácter de éste, así se asuma como estado de los trabajadores, lo mismo que ante el conjunto de los partidos políticos. Específicamente, la incorporación orgánica y compulsiva de las organizaciones sindicales al partido oficial y, por esta vía, al estado mexicano, constituye una aberración que socava el sentido primigenio de estas entidades de la sociedad civil, de los sindicatos, desnaturalizándolos y recreando constantemente la *excrecencia* del estado corporativo. La libertad política se vulnera si se establecen condiciones privilegiadas para algún partido, si se produce la identificación de un determinado partido con el estado, si este partido actúa con la fuerza de compulsión, administrativa y los recursos del estado, y si al partido del estado se afilian coactivamente y en masa a los sindicatos, a las organizaciones sociales de los trabajadores. He ahí, de una parte, el engendro del estado corporativo mexicano y, de la otra, los trabajadores despojados de sus instrumentos para la defensa de sus propios y distintos intereses sociales, en tanto pierden la independencia orgánica de sus agrupamientos.

Los sindicatos, las centrales obreras, campesinas y populares, están concebidos como frentes amplios en los que se integran los trabajadores más allá de su militancia

partidaria individual, e independientemente de sus concepciones filosóficas o religiosas; los sindicatos enfatizan en los intereses económicos y políticos comunes de los trabajadores. De ahí que sea antagónica a la naturaleza de estas organizaciones sociales su adhesión masiva a los partidos. Desde luego, no podría justificarse de ningún modo la afiliación colectiva de los sindicatos al partido de estado con el subterfugio de la libre militancia individual, pues de cualquier forma lo inadmisibles consiste en la supeditación esterilizante de los agrupamientos sociales al estado y en el montaje de la estructura antidemocrática del estado corporativo. Por lo demás una vasta red de presiones y manipulaciones clientelares, de recursos jurídico-administrativos como la *cláusula de exclusión* y otros, actúan en el sentido de hacer concordar la militancia individual con la afiliación colectiva al partido de estado. De ahí la imprescindible independencia de los sindicatos respecto de los partidos políticos.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

Por lo demás, es en relación con la cláusula de exclusión que se encuentra una cuestión fundamental que como legislador del PRD me preocupa. El borrador del anteproyecto del PRD, en el artículo 522, mantenía la cláusula de exclusión por separación. Esta cláusula ha sido una arma utilizada por las cúpulas burocráticas del sindicalismo corporativo para suprimir la disidencia democrática en los sindicatos. Los diputados del PRD integrantes de la Comisión del Trabajo, definimos eliminar del anteproyecto la cláusula de exclusión por separación. No es posición del PRD la defensa de la cláusula de exclusión. El

borrador inicial del anteproyecto matizaba el problema haciendo depender la cláusula de exclusión por separación del acuerdo mayoritario de la asamblea del sindicato. Pero los principios de la libertad sindical no pueden someterse a votación, pues sería tanto como considerar factible que por votación mayoritaria en los sindicatos pudiera acordarse la eliminación de la libertad de expresión o de prensa, por ejemplo.

Otros matices que introducía el borrador inicial se referían a que la renuncia del trabajador al sindicato debería ser por escrito o, en caso de exclusión del sindicato, debía esperarse a la resolución en firme de los tribunales para hacer efectiva la separación del empleo, pero en ambos casos, la no pertenencia al sindicato se aceptaba como premisa legítima del despido. Ello vulnera a fondo la libertad sindical y el derecho al empleo, y es premisa del mantenimiento de la formación corporativa del sindicalismo mexicano; también atenta contra la perspectiva de la democracia y la independencia de las agrupaciones sociales de los trabajadores.

Por todo ello, en el anteproyecto del PRD se decidió eliminar la cláusula de exclusión por separación y mantener la de ingreso. La exclusividad en la contratación para personal de nuevo ingreso debe preservarse y articularse, desde luego, a estipulaciones precisas de libertad de asociación sindical. Mantener la cláusula de exclusión por separación tal y como la consideraba el borrador del anteproyecto, aun conservando los candados de la propuesta, era tanto como legitimar un sistema de dominación sindical antidemocrático, corporativo y dañino para la libertad de asociación.

No puede haber libertad política y transición democrática sin libertad sindical

plena. La coacción, como instrumento de control de los trabajadores, secuestra su voluntad y encubre liderazgos corruptos y ajenos a los intereses de la mayoría. La cláusula de exclusión ha servido para legitimar el sistema de dominación vertical que queremos eliminar. Es una arma decisiva en manos de las cúpulas sindicales que ha servido para extirpar disidencias democráticas. Un nuevo modelo de relaciones laborales que aspire a eliminar las bases de un poder discrecional sustentado en los privilegios corporativos de la ley debe eliminar la cláusula de exclusión por separación.

MÁS SOBRE EL CORPORATIVISMO

No ha sido casual en absoluto la nulificación de los sindicatos oficiales como instrumentos de resistencia de los trabajadores frente a la gravísima política antiobrera aplicada por el poder en estos años de crisis. Por ello es claramente explicable que una demanda primordial de la reforma laboral y política de hoy, sea la de prohibir la afiliación colectiva de los sindicatos a los partidos políticos, en el rescate de la elemental independencia orgánica de los sindicatos.

La actual legislación y la estructura sindical del país sientan las premisas fundamentales de este sistema corporativo: afiliación colectiva de los sindicatos al partido de estado, que anula la autonomía y el sentido primigenio de las organizaciones obreras; registro de los sindicatos y de sus directivas, como mecanismos a través de los cuales el estado se arroga la facultad de reconocerlos o no, violentando la libertad de organizarse sindicalmente; requisas y calificación de la huelga, socavando la vigencia de este derecho; cláusula de exclusión por separación,

para eliminar a los disidentes; destrucción de los derechos de libre sindicalización, de contratación colectiva y de huelga para los trabajadores al servicio del estado; reglamentaciones de excepción para los empleados al servicio de los estados o municipios, así como para los trabajadores universitarios, vulnerando sus prerrogativas básicas como el derecho a organizarse en sindicatos nacionales y a intervenir en el ingreso, promoción y permanencia del personal académico. La omnipotencia y la arbitrariedad del ejecutivo del estado se expresa en medidas administrativas que afectan, por ejemplo, el derecho de huelga a través de quiebras maquinadas. Diversas omisiones jurídicas impiden cumplir a los trabajadores un papel decisivo en la vida económica y política, como lo reclama su peso social. Así, por ejemplo, no se establece la prerrogativa sindical para la fiscalización de las empresas, para participar en su dirección o en la de los institutos de seguridad social.

LA VULNERACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

En relación con el régimen de los registros es preciso recordar que de acuerdo con la Constitución General de la República, el derecho a la organización sindical es irrestricto. Por la vía del registro, sin embargo, este derecho sin limitaciones es virtualmente suprimido por el poder público. El registro fue concebido original y literalmente como una "toma de nota" administrativa por parte de la autoridad laboral, acerca del ejercicio del derecho a la organización sindical o acerca del nombramiento libre de las directivas sindicales. Sin embargo, el registro se configuró luego como el reconocimiento o permiso de la autoridad para organizarse, sin el cual las orga-

nizaciones carecen de “personalidad jurídica” y no pueden realizar virtualmente ningún trámite. Así, obviamente, el sindicalismo que prevalece mayoritariamente es el que se subordina al poder del estado.

De esta manera, frente a una espléndida formulación constitucional acerca de la libertad para sindicalizarse, tenemos la realidad de un poder público que torna nugatoria esta libertad a través de la legislación específica de los “registros”. Este régimen legal de “registros” debe ser abrogado. Quienes deben decidir acerca de la existencia de una organización sindical son los trabajadores y para ello, no deben requerir permiso alguno de la autoridad.

Por otra parte, las propuestas empresariales de reforma laboral son inusualmente agresivas. A nombre de la modernización, intentan imponer la flexibilidad y la desregulación laborales, que implican el socavamiento de los derechos obreros, de la protección social, de la estabilidad en el empleo, de los salarios y de los propios sindicatos. Desde luego, así como no es posible asumir la prevalencia de un modelo único de reconversión modernizadora, tampoco es posible considerar fatal el que se impongan las opciones empresariales y gubernamentales en materia de legislación laboral. Más aún, las transformaciones que abre la revolución científico-tecnológica en marcha, conllevan una posibilidad excepcional de mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Para las mayorías nacionales, implica poder establecer en lo inmediato, legalmente, añejas exigencias que constituirían un modelo distinto de relanzamiento productivo: escala móvil de salarios, seguro de desempleo, jubilación, etcétera. Desde luego, ello a condición de alcanzar nuevos estadios de democratización, lo que

a su vez implica entre otras exigencias básicas, vigencia y desarrollo de los derechos laborales.

La propuesta empresarial plantea eliminar la huelga por solidaridad. En contrapartida, se requiere asumir que la solidaridad sea el vínculo esencial entre los trabajadores, en la conformación de sus sindicatos y en la relación con otras organizaciones. Desconocer esa relación, para la huelga, implica no sólo eliminar el propio derecho de huelga, sino liquidar al sindicato mismo. La calificación previa de la huelga tiene como propósito impedir cualquier estallamiento y, si llegara a presentarse alguno, introducir “cuantas instancias de inexistencia (legal) sean necesarias”; apelando a esta maniobra legal de la declaración de inexistencia que vulnera la disposición que considera al derecho de huelga como irrestricto. Y en el colmo: se pretende imponer el arbitraje obligatorio. Como es sabido esta figura no existe hoy en el derecho laboral mexicano. El arbitraje sólo se aplica a petición de los trabajadores. La huelga debe hacer valer su fuerza para la solución de los conflictos; por ello el movimiento obrero mexicano se ha opuesto permanentemente al arbitraje obligatorio. Pero las iniciativas de sectores empresariales importantes como la Coparmex llegan a extremos, al plantear “penalizar los delitos laborales... aplicar sanciones a sindicatos, trabajadores y empresarios (*sic.*), cuando incurran en demandas improcedentes y en movimientos huelguísticos o paros contrarios a la Ley”.

Desde luego, estos bosquejos de legislación regresiva, en muchos casos no pretenden sino formalizar y legalizar lo que es ya una realidad cotidiana, desde mucho tiempo atrás, para los trabajadores mexicanos: su

carencia de derechos laborales. Pero precisamente por ello debe insistirse en que no fueron casuales los resultados del 6 de julio de 1997. Una enorme resistencia que evidentemente conformó un nuevo consenso nacional, ha mandatado cambios democráticos, en el ámbito de la legislación laboral. La transición democrática se orienta a desmontar el presidencialismo autoritario y el corporativismo del estado. Incluye, ineludiblemente, la esfera laboral. Por ello no puede, no debe pasar el plan del neoliberalismo en materia laboral. Pero tampoco podemos quedarnos con el corporativismo actual. La nación está demandando claramente la democratización de todas las esferas de la vida del país.

EL DECÁLOGO

El sindicalismo independiente ha venido planteando ya con mucha anticipación, lineamientos decisivos para homogeneizar la legislación en un sentido democrático, mismos que adquieren hoy plena vigencia. De estos, señalaríamos un decálogo imprescindible:

1. Prohibición de la afiliación colectiva de los sindicatos a los partidos políticos.
2. Derogación de la "requisita" y de las estipulaciones en que se base cualquier "intervención administrativa" contra las empresas en huelga.
3. Eliminación de las prerrogativas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para calificar los movimientos de huelga. No a

la inexistencia "legal" y al arbitraje obligatorio en relación con la huelga.

4. Supresión del registro obligatorio de los sindicatos y de sus direcciones. Toma de nota inmediata y obligatoria.
5. Derogación del apartado "B" del artículo 123 constitucional y extensión de los derechos de contratación colectiva, huelga y libre sindicalización, a los trabajadores al servicio del estado, de las entidades federativas y de los municipios.
6. Eliminación de la cláusula de exclusión, en su modalidad de exclusión por separación.
7. Derecho de los trabajadores universitarios para constituir sindicatos nacionales. Establecimiento obligatorio del concurso de oposición para el ingreso académico. Suprimir la orientación de la Secretaría de Educación Pública (SEP) contra el pago de salarios caídos en las huelgas universitarias.
8. Jornada de 40 horas a la semana con pago de 56 y jornada diaria máxima de 8 horas. Escala móvil de salarios. Seguro de desempleo.
9. Derecho constitucional a la jubilación, colocándola en el rango y condiciones del salario.
10. Derecho de los trabajadores a la fiscalización y a la participación en la dirección de las empresas estatales y privadas, así como en los institutos de seguridad social, en todos sus niveles.

Éstas serían algunas de las propuestas necesarias para lograr cambios a la altura de la transición democrática que exige hoy el país.